

Assises à Reims

C'est dans la « Cité des Rois » que les dernières Assises de l'ADEPL se sont déroulées les 16 et 17 mars 2022. Une occasion de se retrouver tous ensemble dans des lieux d'exception.

Evidemment, comment ne pas commencer cette journée par la star de la ville avec une visite guidée de la Cathédrale de Reims. Un moment au cœur de l'Histoire et qui a remporté un franc succès auprès des membres présents. Après une balade en ville autour de monuments et places emblématiques, toute l'équipe s'est retrouvée à la CCI de Reims, autour d'un apéritif dinatoire comme on sait les apprécier. C'est dans l'écrin de cette magnifique salle Art déco que le groupe d'Hervé Renard (Directeur d'AGENCIA) a fait vibrer les adhérents en musique.

Que les Assises commencent...

A l'ADEPL, on aime commencer de manière détendue : l'accueil de la journée d'Assises s'est donc fait autour d'un café dans le Domaine VRANKEN POMMERY. Ensuite, Carbone 4 a ouvert cette journée par une conférence interactive avec le concept MyCO2 pour nous aider à comprendre et à calculer notre empreinte carbone individuelle, et, au delà, à mieux appréhender les enjeux et ordres de grandeurs des émissions de gaz à effet de serre.

Une intervention non culpabilisante et nuancée, aussi passionnante que déstabilisante sur nos habitudes de vies et nos croyances.

**Vous voulez en savoir plus ?
RDV sur www.carbone4.com**

Nous avons continué avec deux points juridiques toujours d'actualité : le délit de pantoufflage, avec Catherine Léger et la présentation de la loi 3Ds par Didier SEBAN (SEBAN et Associés).

Jean-Marc ROZE, Président de la SEM AGENCIA à Reims, a eu un petit mot pour nos adhérents et la matinée s'est clôturée par l'intervention de Demathieu et Bard, sponsor de cette manifestation, qui nous ont présenté quelques programmes de constructions et d'aménagements.

Après la concentration, place à la détente et à notre traditionnel cocktail déjeunatoire suivi d'une superbe visite des caves Pommery et de ses fameuses crayères en caves.

Cette journée n'aurait pas été la même sans l'aide d'Hervé RENARD et de son équipe, encore un grand merci pour votre implication collective! ■

“Un moment au cœur de l'Histoire et qui a remporté un franc succès auprès des membres présents.”

Visite des caves



Soirée en musique dans une salle art-déco de la CCI de Reims.



Visite de la Cathédrale

Assises au domaine Pommery



ACTU directe



Association des directrices et des directeurs d'EPL

La lettre d'info de l'ADEPL - juin 2022 - n°28

Sommaire

TÉMOIGNAGES Le limogeage abusif
LE DÉLIT DE PANTOUFFLAGE
à quand une mobilité fluidifiée pour les dirigeants(es) ?

ASSISES À REIMS Mars 2022,
Les retrouvailles

Agenda

DATES À RETENIR POUR 2022

6 JUILLET PARIS : ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'ADEPL

5 ET 6 OCTOBRE TOURS : SALON DES EPL



Chères adhérentes, Chers adhérents

C'est avec joie que nous nous sommes tous retrouvés pour les Assises de Reims, encore un grand moment de partage sur des sujets d'actualité et un événement qui nous rappelle l'importance de nous réunir pour continuer à faire grandir notre Association.

Aussi, pour être encore au plus près de vos préoccupations, nous avons choisi d'aborder deux sujets importants dans cette autre rendez-vous qu'est l'Actu directe.

Tout d'abord un état des lieux de notre action commune contre le délit de pantoufflage. Même si notre investissement de 4 ans n'a pas encore abouti à un résultat satisfaisant, les choses sont posées et nous continuons à faire entendre notre voix auprès des plus hautes instances concernées.

Ensuite, nous avons choisi de mettre en lumière des témoignages inédits et rares d'adhérents sur le sujet souvent trop peu abordé du limogeage abusif. Pour la première fois, découvrez de vraies expériences humaines qui nous inspireront tous.

Comme vous le savez, au sein de l'ADEPL nous souhaitons vous proposer toujours plus d'outils utiles, c'est pourquoi nous relançons notre enquête sur les rémunérations : l'occasion de se remettre à jour sur ce sujet initié en 2018.

Bonne lecture et à très bientôt,
Hervé GHIO,
Président de l'ADEPL

**L'ADEPL : à Reims ou ailleurs,
toujours prêts à vous accompagner !**



www.adepl.org

La dérive du mouvement

Les EPL sont des entités hybrides dans le paysage économique national. Enracinées entre public et privé, les droits et devoirs de ses acteurs souffrent parfois d'un traitement ambiguë qui leur échappe. Et pourtant, à la base, elles partagent des valeurs assez claires : l'intérêt général comme finalité, l'esprit d'entreprise comme mode d'action, le territoire comme champ d'intervention, la transparence comme mode de fonctionnement, la pérennité de l'action comme horizon et le contrôle des élus comme garantie. Et c'est peut-être sur cette dernière notion que le bas blesse...

Q

uels sont les mécanismes de décisions dans la nomination de directeurs d'EPL ?

Nous le savons, le rôle du politique est important dans le fonctionnement de n'importe quelle EPL : la présidence du conseil d'administration ou du conseil de surveillance des EPL étant de droit confiée à un élu. Et c'est cet élu qui nomme la personne en charge de la Direction de la structure. Une question se pose alors : quels sont les moteurs de décision dans la nomination et/ou le changement de Direction

“J'aurais souhaité poursuivre l'activité avec le nouveau Président”

et quelles sont les marges de manœuvre de la Direction en cas de changement de présidence ? Le limogeage abusif des Directeurs d'EPL est un sujet dont on parle peu, et pour cause, il se produit le plus souvent étouffé par des enjeux politiques qui ne les concernent pas. Juridiquement également, les contrats liant Directeurs d'EPL et EPL étant "atypiques" et "divers" (exemples?), les options de recours s'en trouvent amoindries. Cependant, pour faire cesser ces pratiques politiciennes d'un autre temps et faire avancer la situation des Directeurs d'EPL en difficulté, certains choisissent aujourd'hui de parler. Leurs témoignages sont anonymes, l'idée n'étant pas de viser quelqu'un en particulier mais de faire entendre une voix collective.

Ces femmes et ces hommes ont entre 7 et 25 ans d'expérience, des carrières différentes mais partagent tous ce sentiment d'injustice et de violence quant à l'arrêt brutal de leur activité et de la conduite de leurs projets : "Je n'ai pas été démis de mes fonctions par choix, j'aurais souhaité poursuivre l'activité avec le nouveau Président". Dans un autre cas : "La ville ne souhaitait pas que j'intègre la nouvelle structure et préférait "bien organiser mon départ" ou alors "On m'a annoncé un changement de priorités tout en précisant mon départ et en me demandant, paradoxalement, d'accepter de rester 9 mois supplémentaires au lieu des 2 prévus dans le préavis de départ. Ce n'était donc pas une question de compétences mais un départ lié à la nouvelle alternance politique".

À chaque témoignage, le limogeage intervient suite à "une alternance politique", "un changement de Président", "une liquidation de SEM", un "changement de gouvernance dans l'Administration dont dépend l'EPL". Et pourtant, le poste de Directeur d'EPL est exigeant en terme de profil, de compétences, de management. "Nous sommes avant tout de bons techniciens. La dérive est que le Directeur devienne un porte voix politique" précise un témoin.

“Sur un siège éjectable permanent”

Ceux qui étaient mandataires sociaux dans leur structure, se considèrent comme "sur un siège éjectable permanent". En effet, appuie l'un d'entre eux, "Le contrat peut être rompu à tout moment par le conseil d'administration, sans invoquer de raison."

Et pourtant, dans les faits, leur contrat n'est pas lié au mandat du Président. Siège éjectable, le terme est bien choisi au regard de la violence avec laquelle flirtent certaines structures : "J'ai demandé au Président d'annoncer mon départ au Conseil d'Administration. La police est venue avec un courrier me demandant de quitter les lieux, le Président n'est jamais venu". Une ancienne Directrice regrette de ne pas avoir pu en discuter "ils n'ont pas compris que je ne sois pas d'accord avec cette décision". Pour d'autres Directeurs, ces limogeages abusifs sont vécus comme de véritables purges organisées par les nouveaux Présidents : "3 des 5 Directeurs de service sont en procédure Prud'homale pour mise à pied alors qu'ils ne sont absolument pas

“Mes collaborateurs étaient choqués par cette annonce”

politisés"; "Nous avions œuvré pour un fonctionnement complètement dépolitisé, avec des résultats. Tout ça pour revenir en arrière avec des choix politiques, en très peu de temps. Quel gâchis".

Au-delà de l'aspect personnel et humain, le plus regrettable sont les dommages collatéraux engendrés par ces décisions. D'une part, les équipes : un Directeur d'EPL ne travaille pas seul et collabore avec beaucoup de personnes impliquées au quotidien. Si parfois, elles sont accompagnées, elles sont rarement épargnées : "Mes collaborateurs étaient choqués par cette annonce"; "J'ai beaucoup pensé à mes équipes qui ont dû faire face à l'incertitude et à l'incompétence (à leur arrivée du moins) des nouveaux Dirigeants." raconte l'un d'entre-eux. Cependant, par souci d'honnêteté intellectuelle (et quand on leur en a laissé la possibilité), certains "assument" la relève : "le nouveau DG a occupé un poste de chargé de mission à mes côtés pendant 3 mois. J'ai accepté de former, d'aider à la mise en place de la nouvelle équipe et de les accompagner dans ce changement. Dans l'intérêt de mes collaborateurs et des projets en cours."

Un autre dommage collatéral, d'autre part : les projets en cours conduits par la direction et l'ensemble des équipes. Finalement le sens même de cet engagement professionnel et humain. Les changements brutaux de direction ont de fait un impact direct sur les projets et leurs bénéficiaires. "En 7 ans j'ai pu mettre en place des projets dans l'intérêt des locataires, de la ville. À cause du changement de Direction, certains

ont vu leur accès à la propriété stoppé. La démolition d'une tour a été retardée, des promesses de vente cassées sur la promotion immobilière (pour faire uniquement du social dans une ville où on compte déjà 50% de logements sociaux)". Des décisions qui ne vont ni dans l'intérêt des locataires, ni dans le sens des services publics et créent un déséquilibre financier dans la SEM. Les équipes se retrouvent cassées dans leur élan alors qu'elles ne souhaitent que réussir et continuer les projets.

Le délit de pantouflage: un obstacle ultime à la reconversion

Et après ? Le directeur éjecté se heurte à un autre mur : le délit de pantouflage. Pour rappel, il s'agit de la limitation de mobilité des dirigeants(es) d'EPL vers le privé (en cas de contrat passé dans les 3 ans précédents la cessation des fonctions du dirigeant). Une contrainte encore plus lourde en cas de limogeage abusif. Si certains ne sont pas concernés, pour d'autres, la période de "reclassement" ou de recherche est un véritable chemin de croix, jusqu'à être menacés de poursuites pour suspicion de délit de pantouflage. La rigidité de cette loi reste dans tous les cas un ralentissement dans la capacité de rebondir : "On m'a proposé 4 postes que j'ai dû refuser". "Après de longues recherches en EPL et dans le privé, j'ai fait le deuil du métier de Directeur qui me manque beaucoup. Aujourd'hui j'enseigne à l'université." Même une entreprise privée écartée d'un projet d'appel d'offres, donc un lien infime de moins de 3 ans avec l'EPL soumet le directeur postulant au délit de pantouflage. Une situation vécue par la plupart comme une injustice. Il faudrait "stopper les déséquilibres entre les DGD et les mandataires sociaux. Revoir la commission de déontologie avec la HATVP" suggère l'un d'entre eux. Pour certains, un autre problème plus sociétal se pose : "Passé 55 ans, on est plus bancable. Les postes de direction d'EPL sont rares, j'ai été jusqu'à postuler à 500km de chez moi, pensé à changer de vie". Des moments d'illusions et de flottement qui empêchent de se projeter et rendent certaines fin de carrières aussi frustrantes que difficiles.

La morale de l'histoire ?

En définitive, il est donc important de sécuriser la situation du dirigeant en cas de rupture. Des premières pistes seraient déjà de prévoir une indemnité de rupture de mandat social et une assurance "garantie sociale des chefs d'entreprises (GSC)", permettant de couvrir une période suffisante compte tenu de l'interdit du délit de pantouflage.

Vous vous êtes reconnu dans ces témoignages ? N'hésitez pas à contacter l'ADEPL : vous accompagner, vous aiguiller ou tout simplement discuter, c'est ça la force de notre réseau. Et plus nous serons nombreux, plus nous parlerons, plus nous aurons de poids pour faire évoluer les esprits et éviter les pratiques abusives sur notre fonction. ■

* Cette enquête a été réalisée avec le concours de 5 directrices et directeurs d'EPL, en poste ou non. Ils ont tous répondu au même questionnaire qui nous a permis d'élaborer cet article. Un grand merci à eux d'avoir accepté de partager leurs expériences.

Le délit de pantouflage : à quand une mobilité fluidifiée pour les dirigeants(es) ?

Depuis maintenant 4 ans, l'ADEPL, par la voix de Catherine Léger, tente de faire reconnaître les désavantages connus par nombre de Directrices et Directeurs d'EPL à cause du délit de pantouflage. En effet, cet interdit que constitue l'article L.432-13 du code pénal, empêche la mobilité des dirigeants d'entreprises publiques vers les entreprises privées avec lesquelles ils ont contracté, et ce pendant 3 ans quand ils quittent leurs fonctions. Aujourd'hui, l'objectif est de fluidifier et de sécuriser la mobilité professionnelle des dirigeants.

Le Congrès de la Fédération des EPL et la conférence de l'ADEPL, en octobre dernier, ont donné à Catherine Léger (Vice-Présidente de l'ADEPL), l'occasion d'une tribune pour faire le point sur cette revendication portée en commun avec la Fédération.

On nous écoute !

Après rappel des textes, nous pouvons enfin nous féliciter des derniers avancements sur le sujet et aussi, d'avoir réussi à sensibiliser Sénateurs et Députés, favorables à porter un amendement et à avancer sur cette question. Amendement rédigé en commun entre l'ADEPL et son conseil, Maître Hénon du Cabinet SEBAN & Associés, ainsi qu'avec la Fédération des EPL.

Sur ce sujet, la HATVP* a également été sollicitée le 15 septembre dernier, afin d'évoquer un rôle de garant de la sécurité des démarches de mobilité pour les dirigeants, mais aussi pour les accompagner, comme elle le fait déjà auprès des fonctionnaires. Suite à ce rendez-vous, l'HATVP s'est montrée favorable à cette démarche commune.

Le travail continue !

Début Décembre, l'amendement remanié a été déposé dans le cadre du débat parlementaire de la Loi 3DS. Comme beaucoup d'amendements, il a été "retoqué" car déclaré irrecevable et non adapté au cadre de la loi 3DS. Cependant, le fond n'est pas remis en cause !

Aujourd'hui, la HATVP manifeste le souhait de poursuivre le travail mené en commun avec l'ADEPL et la Fédération des EPL... et les échanges continuent plus que jamais. ■

*participaient à cette rencontre : Monsieur Ellie, secrétaire général adjoint de la HATVP, Matthieu Hénon(avocat), Julien Peoc'h (Fédération) et Catherine Léger.

“le 15 septembre dernier, afin d'évoquer un rôle de garant de la sécurité des démarches de mobilité pour les dirigeants, mais aussi pour les accompagner”

REJOIGNEZ-NOUS !

1

ACCOMPAGNEMENT

Avec de nombreux événements mais aussi des outils qui vous sont destinés comme le Guide des Directrices et Directeurs d'EPL, exclusivement créé et réservé à vous, Adhérents.

SERVICE

C'est notre engagement premier: vous être utile. Nous sommes là pour vous et avec vous, et nous sommes fiers que 85% d'entre vous en soient satisfaits !

85%

LIBERTÉ ET AUTONOMIE

La ligne de conduite de l'ADEPL pour vous accompagner dans les étapes de votre vie de dirigeants(es) d'EPL. Et c'est grâce à votre cotisation de 570€/an que nous pouvons agir en respectant ces maîtres-mots.

570€ /an